

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE RECURSOS Y PERSONAL

Gestión de situaciones

Transcripción

Presentador: Dr. D. Christopher Kayes, profesor de Administración de Empresas, Universidad George Washington

[TEXTO: Serie de consejos de expertos]

[GESTIÓN DE SITUACIONES DE LIDERAZGO]

Chris Kayes: Esta sesión se refiere a la gestión.

Los objetivos de aprendizaje son los siguientes:

- Primero, distinguir entre liderazgo y gestión/administración.
- Segundo, comprender la importancia de la gestión/ administración en la solución de problemas.
- Tercero, identificar las cuatro destrezas —planificar, poner en marcha el plan, influir y decidir—, necesarias para una gestión/administración eficaz.

Es común confundir las palabras liderazgo y gestión/ administración. El liderazgo tiene que ver con el cambio, crear una visión para el futuro, y reunir y unir personas para crear el cambio. La gestión o administración, por otro lado, se refiere al proceso que utiliza el líder para crear el cambio y solucionar problemas.

Los líderes motivan e inspiran, mientras que los gerentes se centran en que se haga el trabajo.

La solución eficaz de problemas requiere tanto liderazgo como gestión, pero quiero concentrarme en la importancia de la gestión/administración porque he visto demasiados líderes que, en muchas situaciones, no logran el cambio que desean porque no han podido gestionar adecuadamente su proyecto.

El liderazgo requiere de una visión para el futuro, pero la visión nunca se hará realidad si el líder no puede verla correctamente aplicada hasta el final.

Una gestión eficaz requiere de muchas habilidades diferentes, como planificar, organizar, influir, y decidir, con el fin de alcanzar los objetivos de una organización. Estas habilidades pueden ser aprendidas y practicadas por personas que aún no ocupan cargos formales de gestión.

La primera destreza, planificar, consiste en adoptar un enfoque en etapas y requiere de cálculos razonables sobre lo que se necesita para lograr un objetivo.

Aunque los planes probablemente cambien a lo largo del proceso, armar un plan ayuda al gerente a identificar posibles desafíos y constituye una forma de explicar a otros la naturaleza del proyecto o el cambio que se espera obtener.

Los miembros de la red pueden practicar esta destreza mediante el diseño de un plan para lograr algo que se considere importante.

Este plan puede implicar establecer objetivos diarios, listas de tareas pendientes y evaluaciones semanales de lo que funcionó bien y lo que no.

A continuación, para poner en marcha tus planes, debes reunir las personas y los recursos adecuados para lograr objetivos.

Esto también puede implicar diseñar los puestos de trabajo y las funciones adecuadamente, e introducir cambios con el fin de lograr estos objetivos. Los miembros de la red pueden practicar la gestión del cambio en aspectos concretos. Por ejemplo, un miembro puede decidir sobre un pequeño cambio y buscar personas que puedan ayudar a lograr este cambio.

La tercera destreza, influir, requiere que el gerente haga que participen individuos en el proyecto. Asimismo, en términos más generales, implica hacer que la gente trabaje conjuntamente en interés de la organización. Esta destreza también se relaciona con el trabajo en equipo. Los miembros de la red pueden practicar sus destrezas de trabajo en equipo mediante la construcción de un propósito compartido entre personas de diferentes procedencias con diferentes ideas.

Por último, decidir implica evaluar los recursos y determinar que cursos de acción se han de seguir. En todo proyecto, un gerente enfrenta múltiples opciones: quién debe participar en el proyecto, qué recursos se necesitan, y cómo se pagarán los diferentes elementos de un proyecto. Los miembros de la red pueden practicar esta destreza mediante la selección, a conciencia, de un plan de acción tras considerar diversas alternativas.

Esto significa que, en lugar de tomar una decisión apresurada, un miembro puede practicar asignar diferentes alternativas, y ponderar metódicamente las opciones, antes de escoger una acción. Algunas medidas consisten en reconocer una situación en la que se precisa tomar una decisión, luego identificar las alternativas, evaluarlas, seleccionar la mejor alternativa, ponerla en práctica, y, por último, efectuar un seguimiento para evaluar si la decisión fue eficaz.

De los cuatro procesos de gestión: planificar, poner en marcha el plan, influir y decidir, ¿cuáles son tus destrezas más fuertes?

[TEXTO: Serie de consejos de expertos Producido por el Departamento de Estado de Estados Unidos]